

Ⅲ 週休2日制の導入は従業員の健康増進、時間外労働の削減に有効



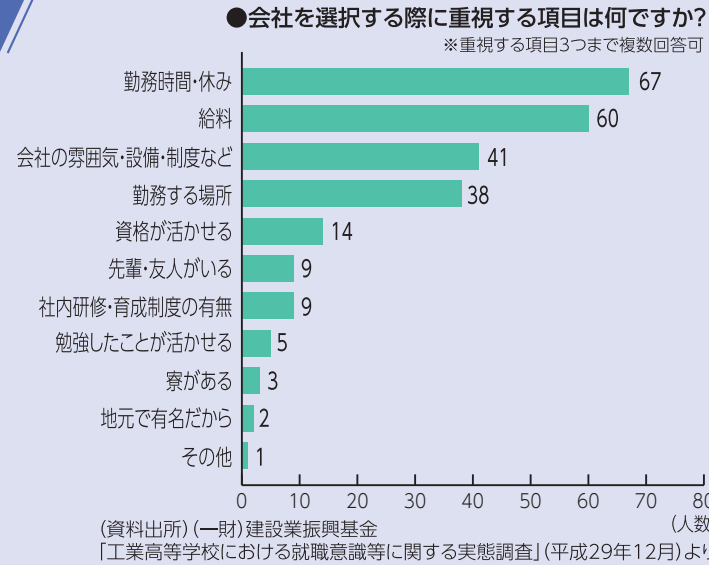
建設業が抱える最大の課題 担い手確保



求人募集しても、なかなか若者を探ることができない。こうした声は、会員企業の皆様の共通のお悩みだと思います。では、今の若者は建設会社にどのようなことを望んでいるのでしょうか？



右のグラフから若い方々は会社選択にあたって「勤務時間・休暇」や「給与」を重視する傾向にあることがわかりますね。



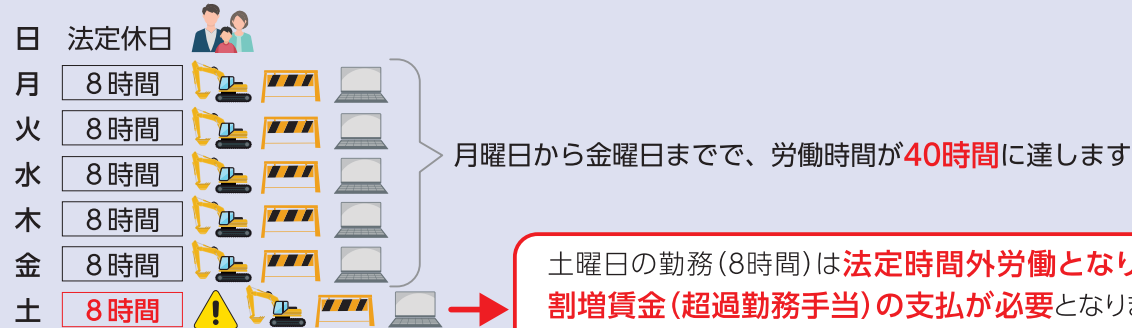
年5日の年次有給休暇の付与義務 令和元年4月1日から適用！



使用者は、年次有給休暇取得日数が10日以上付与される労働者に対して**年5日**の年次有給休暇を**取得させなければなりません**。

上記に違反した場合には、罰則が科されることがありますので、注意しましょう。

日曜日が休日(法定休日)で、月曜日から土曜日まで1日8時間勤務の企業における時間外労働はどうなりますか？ 労働時間削減の有効策は？



労働時間の削減方策としては、**週休2日制の導入が有効**ですね。休暇の取得促進は、働く方の心身のリフレッシュや健康増進にも繋がりますよね。



法違反の有無は「所定外労働時間」ではなく、「**法定労働時間**」の**超過時間で判断**されますから、注意しましょう。



Smile Work, Smile Life.

ツープラスサンロクマル
2+360運動
週休2日の実現+時間外労働 年360時間以下

2+360(ツープラスサンロクマル)運動について

全国建設業協会では、令和3年度より時間外労働の削減に向けて、**週休2日(4週8休)の導入促進**(目指せ週休2日運動)と36協定の**年間の時間外労働の上限を原則360時間以下とする取組**(目指せ360時間運動)(合わせて「**2+360(ツープラスサンロクマル)運動**」)を進めています。



一般社団法人 全国建設業協会 / 47都道府県建設業協会

I 労働時間について



労働時間とは

- 使用者の**指揮命令下に置かれている時間**のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務を行う時間のことをいいます。(平成12年3月9日最高裁第一小法廷判決 三菱重工業長崎造船所事件)
- 労働時間に該当するか否かは、(労働契約や就業規則などの定めによって決められるものではなく)、客観的に見て、労働者の行為が**使用者から義務付けられたものといえるか否か等**によって判断されるものです。

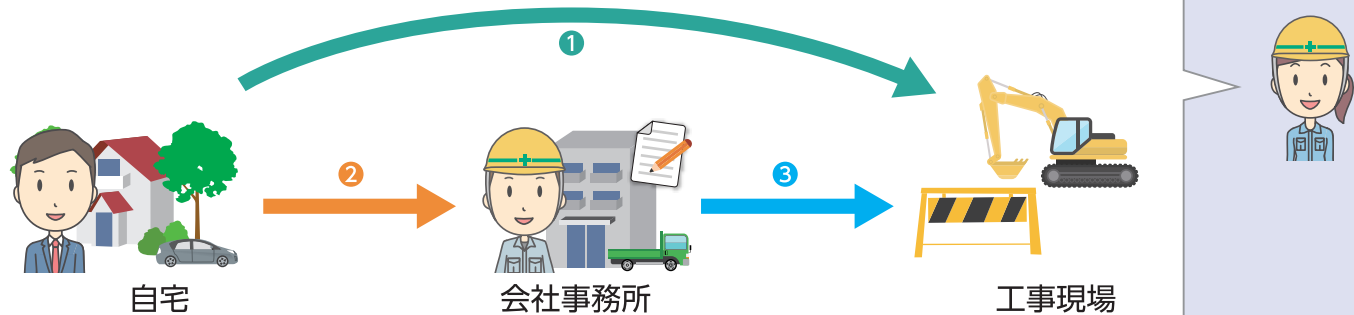


次のような時間は、**労働時間に該当する可能性**がありますので、注意が必要です。詳しくは、関係行政機関や専門家に確認してくださいね。

- 着用や実施を義務付けられた所定の服装への着替え
- 朝礼、朝ミーティング、準備体操**
- 業務に関連した後始末(清掃等)
- 参加が義務となっている研修・教育訓練 など



それでは、自宅から会社事務所に立ち寄った後の工事現場への移動時間は労働時間になるのですか。



- ① 自宅から工事現場まで直行する場合は、原則として通勤時間と考えられますので、労働時間にはなりません。
- ② 自宅から会社事務所までの移動は、原則として通勤時間と考えられますので、労働時間にはなりません。
- ③ 会社事務所から工事現場までの移動は、
 - a 任意で事務所に立ち寄った場合、通勤時間とされ、労働時間に該当しないとされた例があります。(平成14年11月15日、東京地裁 阿由葉工務店事件)
 - b 事務所への立ち寄りが必要とされている場合や立ち寄った際に業務の打ち合わせをするなど**使用者の指揮命令下に置かれていた**と認められ、労働時間とされた例があります。(平成20年2月22日、東京地裁 総設事件)

指揮命令下に置かれていたといえるかは、**具体的な事案に応じて判断される**ことから、各社の状況は、関係行政機関や専門家に確認してみてくださいね。

II 令和6年4月から建設業にも時間外労働の上限規制が適用されます



時間外労働の上限は、原則として

月45時間・年360時間



時間外労働って法定労働時間を超える時間のことをいっているのですね。



臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができません。なお、**月45時間**を超えることができるのは**年6か月**までです。

☞ 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、以下を守らなければなりません。

- ① 時間外労働 ……**年720時間以内**
- ② 時間外労働 + 休日労働の合計…**月100時間未満、2~6か月平均がそれぞれ80時間以内**

☞ 災害の復旧・復興の事業の場合、当分の間上記②の規定は適用されません(①は適用されます)。

上記に違反した場合には、**罰則が科されることがあります**ので、注意しましょう。

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録しなければなりません(使用者の労働時間適正把握責務)。



時間外労働に対する割増賃金率

中小企業に対しては、「月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率50%以上」の適用が猶予されていましたが、この猶予が廃止され、**令和5年4月1日**から割増賃金率は50%以上となります。



(法定)労働時間とは

「労働基準法第32条で定められた労働時間」のことで、1日について**8時間以内**、1週間について**40時間以内**としなければなりません(休憩時間を除く)。この時間を超えて働かせる(時間外労働をさせる)場合は、36協定を締結することが必要となります。

